

उन मामलों के संबंध में अपना पुरस्कार दिया है जो उन दावों और दावों से संबंधित हैं, और उससे पहले श्रीमती. सांता सिला देवी और एक अन्य बनाम धीरेन्द्र नाथ सेन और अन्य (13), इस अभिव्यक्ति का अर्थ लगाते हुए, सर्वोच्च न्यायालय के उनके अधिपत्यों ने यह अभिनिर्धारित किया था कि जहां निर्णय सभी मामलों के संबंध में और संबंधित था, इसका अर्थ था कि मध्यस्थ ने बचाव याचिकाओं सहित सभी मामलों को निपटाया था।

(59) पुरस्कार के अवलोकन से पता चलता है कि मध्यस्थ ने विवाद की प्रत्येक वस्तु पर अपना निर्णय अलग से दिया है। साथ ही किसी विशेष दावे के संबंध में दी गई राशि प्रदान करते समय उनके पास नहीं थी। केवल विचाराधीन खंड 70 की अन्य आवश्यकता, अर्थात् राशि को 'इंगित' करने का अनुपालन किया, लेकिन इस प्रकार उन्होंने उक्त दावे से संबंधित सभी मामलों के संबंध में अपने निष्कर्ष भी दिए थे, जिसमें वे याचिकाएं भी शामिल थीं जो उनके समक्ष उक्त राशि देने के पक्ष या विपक्ष में उठाई गई थीं।

(60) उपरोक्त कारणों से, हमारा स्पष्ट रूप से यह विचार है कि मध्यस्थ स्पीकिंग आई पुरस्कार देने के लिए बाध्य नहीं था और उसके द्वारा दिया गया पुरस्कार पूरी तरह से वैध और कानूनी है।

(61) परिणामस्वरूप, हम इस अपील में कोई योग्यता नहीं पाते हैं और इसे खारिज करते हैं, लेकिन लागत के रूप में कोई आदेश नहीं है।

एनके . एस .

इससे पहले बी. एस. ढिल्लों और एम. आर. शर्मा, जे. जे.

डिप्टी चीफ मैकेनिकल इंजीनियर, -याचिकाकर्ता।

बनाम

जोगिंदर सिंह, -उत्तरदाता।

1979 का सिविल संशोधन सं. 1109।

21 जुलाई, 1980।

मजदूरी का भुगतान अधिनियम (1936 का चौथा)-अधिनियम 1 और 15-किसी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई करने वाले नियोक्ता द्वारा पारित आदेश की धारा 15 के तहत स्थापित प्राधिकरण-इसकी वैधता-क्या ऐसे प्राधिकरण के समक्ष चुनौती दी जा सकती है।

अभिनिर्धारित किया गया कि मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 की धारा 7 के स्पष्टीकरण II में प्रयुक्त भाषा से पता चलता है कि मजदूरी की कटौती इस प्रकार की गई है:

(13) ए. आई. आर. 1963 एस. सी. 1677

घरेलू जांच के अनुसार अच्छे और पर्याप्त कारण के लिए लगाए जाने के परिणामस्वरूप दंड को वैध रूप से काटा जा सकता है। दूसरे शब्दों में, यदि नियोक्ता यह बचाव करता है कि कटौती कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई के अनुसार की गई है, तो उसे प्रथमदृष्टया यह दिखाना होगा कि जांच इस विषय पर नियमों के अनुसार की गई थी। यदि वह ऐसा करने में विफल रहता है, या यदि कर्मचारी पर जुर्माना लगाने का आदेश प्रथमदृष्टया यह खुलासा करता है कि यह प्राकृतिक न्यायाधीश के सिद्धांतों का उल्लंघन करते हुए पारित किया गया था, तो प्राधिकरण इस निष्कर्ष पर पहुंच सकता है कि कर्मचारी पर अच्छे और पर्याप्त कारण के लिए जुर्माना नहीं लगाया गया था। उस स्थिति में, प्राधिकरण इस तरह के आदेश की अनदेखी करेगा और कर्मचारी को मजदूरी के भुगतान का आदेश देगा। अधिनियम की खंड 7 (2) (एच) के प्रावधानों का यह भी तात्पर्य है कि अदालत या अन्य प्राधिकरण का आदेश कर्मचारी को नोटिस के बाद पारित किया जाना चाहिए था यदि नियोक्ता अपनी चुनौती के खिलाफ किसी भी प्रतिरक्षा का दावा करने का इरादा रखता है। (पैरा 3)।

श्री एस. डी. बजाज, जिला न्यायाधीश, अंबाला की अदालत के 20 नवंबर, 1978 के आदेश को संशोधित करने के लिए भारत के संविधान के अनुच्छेद 227 के साथ पठित पंजाब न्यायालय अधिनियम की खंड 44 के तहत याचिका, जिसमें श्री ए. एन. वर्मा, मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 यमुना नगर, जिला अंबाला, दिनांक 30 मई, 1977 के तहत प्राधिकरण के आदेश को उलट दिया गया है, अपील को स्वीकार करते हुए और मामले के रिकॉर्ड को प्राधिकरण को इस निर्देश के साथ वापस भेजने का आदेश दिया गया है कि अपीलकर्ता को 26 अगस्त, 1970 से तीन साल के लिए सामूहिक रूप से वार्षिक वेतन वृद्धि से इनकार करने से प्राप्त राहत का मूल्यांकन किया जाए और उसे और अपीलकर्ता को भी देय किया जाए।

8. बी.एस. शांत, अधिवक्ता, याचिकाकर्ता की ओर से।

प्रो.एम. सिंह, मुख्तियार खास . वकील, प्रतिवादी के लिए।

न्याय

एम आर शर्मा, जे। (मौखिक)।

1) उत्तरदाता ने प्राधिकरण के समक्ष 1637. 83 रूपए का दावा मजदूरी भुगतान अधिनियम 1936 (जिसे इसके बाद अधिनियम कहा जाता है)के तहत अपने परिश्रमिक एवम वार्षिक वृद्धि के ठहराव के परिणाम स्वरूप होने वाले नुकसान जो की 21 सितम्बर 1968 से 3 दिसम्बर 1969 तक की निलम्बन अवधि के लिए प्राधिकरण के समक्ष 26 अगस्त 1970 से 3 साल की अवधि के लिए संचयी प्रभाव का किया । प्राधिकरण ने माना कि निलम्बन अवधि के लिए मजदूरी के दावे पर समय द्वारा रोक लगा दी गई थी और वृद्धि लाभ के नुकसान को रोक के वैध आदेश द्वारा समर्थित किया गया था, अधिनियम के तहत प्राधिकरण द्वारा इस पर विचार नहीं किया जा सकता था। प्रतिवादी अपील में गया जिसे विद्वान जिला न्यायाधीश, अंबाला ने स्वीकार कर लिया। याचिकाकर्ता द्वारा दायर पुनरीक्षण याचिका को एक खण्ड पीठ द्वारा सुनवाई के लिए स्वीकार कर लिया गया था क्योंकि मंडल अधीक्षक, उत्तर रेलवे, दिल्ली आदि बनाम राम किशन आदि में मेरे द्वारा लिया गया विचार। (1) पर संदेह था।

2) याचिकाकर्ता ने अधिनियम की धारा 7 और 15 को वापस ले लिया और तर्क दिया कि अधिनियम के तहत प्राधिकरण एक कर्मचारी को मजदूरी के भुगतान का आदेश देने के लिए संक्षिप्त अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करता है और इस अधिकार क्षेत्र में वह नियोक्ता द्वारा पारित आदेशों की

Deputy Chief Mechanical Engineer v. Joginder Singh
(M. R. Sharma, J.)

वैधता पर सवाल नहीं उठा सकता है जो एक सांविधिक प्राधिकरण है। अधिनियम की खंड 7 का भौतिक भाग निम्नानुसार है:—

“7. कटौती जो मजदूरी से की जा सकती है।— (1) भारतीय रेल अधिनियम, 1890 की खंड 47 की उप-खंड (2) के प्रावधानों के बावजूद, एक नियोजित व्यक्ति के वेतन का भुगतान उसे किसी भी प्रकार की कटौती के बिना किया जाएगा, सिवाय उन लोगों के जो अधिकृत हैं। इस अधिनियम द्वारा या उसके तहत।

स्पष्टीकरण I-नियोजित व्यक्ति द्वारा नियोक्ता या उसके अभिकर्ता को किया गया प्रत्येक भुगतान, इस अधिनियम के प्रयोजनों के लिए, मजदूरी से कटौती माना जाएगा।

स्पष्टीकरण 2.-“अच्छे और पर्याप्त कारण” के लिए अधिरोपित किए जाने के परिणामस्वरूप मजदूरी का कोई नुकसान, निम्नलिखित दंडों में से किसी के लिए नियोजित व्यक्ति पर, अर्थात् -

- (i) वृद्धि या पदोन्नति को रोकना जिसमें दक्षता सीमा पर वृद्धि को रोकना भी शामिल है।
- (ii) एक निम्न पद या समय पैमाने पर या एक समय पैमाने में एक निचले चरण में कमी; या
- (iii) निलंबन;

(1) 1973 वर्तमान विधि पत्रिका '693।

किसी भी मामले में मजदूरी से कटौती नहीं मानी जाएगी जहां नियोक्ता द्वारा ऐसा कोई जुर्माना लगाने के लिए बनाए गए नियम उन आवश्यकताओं के अनुरूप हैं, जो राज्य सरकार द्वारा आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा इस संबंध में निर्दिष्ट की जा सकती हैं।”

(2) एक नियोजित व्यक्ति के वेतन से कटौती केवल इस अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार की जाएगी, और केवल निम्नलिखित प्रकार की हो सकती है, अर्थात्:—

*

* * * * *

(ज) ऐसा आदेश देने के लिए किसी न्यायालय या अन्य सक्षम प्राधिकारी के आदेश से की जाने वाली कटौती?

टी

(3) ऊपर देखे गए स्पष्टीकरण II में प्रयुक्त भाषा से पता चलता है कि अच्छे के लिए अधिरोपण के परिणामस्वरूप दंड के रूप में कटौती की गई मजदूरी, और घरेलू जांच के अनुसार पर्याप्त कारण/वैध रूप से कटौती की जा सकती है। दूसरे शब्दों में, यदि नियोक्ता यह बचाव करता है कि कटौती कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई के अनुसार की गई है, तो उसे प्रथमदृष्टया यह दिखाना होगा कि जांच इस विषय पर नियमों के अनुसार की गई थी। यदि वह ऐसा करने में विफल रहता है। इसलिए, या यदि कर्मचारी पर जुर्माना लगाने का आदेश प्रथमदृष्टया यह खुलासा करता है कि यह सिद्धांतों/प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के उल्लंघन में पारित किया गया था, तो प्राधिकरण के लिए इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए खुला है कि कर्मचारी पर अच्छे और पर्याप्त कारण

के लिए जुर्माना नहीं लगाया गया था। उस स्थिति में, प्राधिकरण इस तरह के आदेश की अनदेखी करेगा और कर्मचारी को मजदूरी के भुगतान का आदेश देगा। अधिनियम की धारा 7 (2) (एच) के प्रावधानों का यह भी तात्पर्य है कि अदालत या अन्य प्राधिकरण का आदेश कर्मचारी को सूचना के बाद पारित किया जाना चाहिए था यदि नियोक्ता अपनी चुनौती के खिलाफ किसी भी प्रतिरक्षा का दावा करने का इरादा रखता है। तत्काल मामले में, अपीलीय प्राधिकरण इस निष्कर्ष पर पहुंचा है कि कर्मचारी के खिलाफ विवादित आदेश उसको कोई सूचना दिए बिना पारित किए गए थे ताकि यह कारण दिखाया जा सके कि ऐसा आदेश क्यों पारित नहीं किया जाना चाहिए। इसलिए, विवादित आदेश प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन करने वाले थे और रेलवे कर्मचारियों के खिलाफ पूछताछ को नियंत्रित करने वाले नियमों के विपरीत थे। इन परिस्थितियों में, अपील न्यायालय द्वारा लिए गए दृष्टिकोण में कोई दोष नहीं पाया जा सकता है। यह दृष्टिकोण इस न्यायालय की एक खण्ड पीठ द्वारा निर्धारित कानून के सिद्धांत के अनुसार है (

कार्मिक अधिकारी दिल्ली मंडल, उत्तर रेलवे, नई दिल्ली बनाम जसवंत राय और एक अन्य) (2)। मामले के कानून का विस्तृत विश्लेषण करने के बाद, खण्ड पीठ निम्नलिखित टिप्पणी की:—

“यह स्पष्ट रूप से इंगित करता है कि जहां दावे का एक हिस्सा वृद्धि रोकने से संबंधित है, दावे से निपटने वाले प्राधिकरण को यह देखना होगा कि क्या उस खाते में ऐसे मामलों में मजदूरी से कटौती नियोक्ता द्वारा ऐसा कोई जुर्माना लगाने के लिए बनाए गए नियमों के अनुरूप है या नहीं।”

राम किशन के मामले (ऊपर) में मैंने इस दृष्टिकोण का पालन किया गया है ।

(4) याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता श्री शांत ने प्रस्तुत किया कि उपरोक्त विचार इस न्यायालय की पूर्ण पीठ द्वारा मंडल अधीक्षक, उत्तरी रेलवे, दिल्ली मंडल बनाम मुकंद लाई, (3) में लिए गए विचार के विपरीत है। हम इस विवाद को स्वीकार करने में असमर्थ हैं। पूर्ण पीठ के मामले में निलंबन के आदेश की वैधता को चुनौती नहीं दी गई थी। मौजूदा मामले में, जैसा कि पहले ही देखा जा चुका है, विवादित आदेश प्रथमदृष्टया प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों और नियमों का उल्लंघन करने वाले थे। उनकी वैधता निर्धारित करने के लिए किसी विस्तृत जांच की आवश्यकता नहीं थी। ऐसी स्थिति में, अधिनियम के तहत अधिकारी कर्मचारी द्वारा किए गए दावे पर विचार करते समय इन आदेशों को नजरअंदाज कर सकते हैं।

(5) उपरोक्त कारणों से, हम इस याचिका में कोई बल नहीं देखते हैं और इसे खारिज करते हैं। हम यह भी जोड़ सकते हैं कि कर्मचारी द्वारा किए गए दावे का याचिकाकर्ता द्वारा लंबे समय तक पूरी तरह से असमर्थनीय आधारों पर विरोध किया गया है। इन परिस्थितियों में, हम आदेश देते हैं कि कर्मचारी को देय राशि का भुगतान प्रति वर्ष 6 प्रतिशत की दर से ब्याज के साथ किया जाए। कोई लागत नहीं।

भूपिंदर सिंह दिल्ली, जे.-में सहमत हूँ।

(2) 1969 का सी. आर. 389 27 अप्रैल, 1972 को तय किया गया।

(3) ए. आई. आर. 1957 पी. बी. 130.

अस्वीकरण :- स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सिमित उपयोग के लिए हैं ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यन्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा

एन .के. एस .

Nar singh translator